

CAI  
5720  
- 1988  
D 63

3 1761 11765973 0

Discrimination based on  
disability, including  
physical disability, is  
against the law

Canadian  
Publication



Canadian Human Rights  
Commission



- Race
- Colour
- National or ethnic origin
- Physical disability
- Sex
- Mental disability
- Alcohol or drug dependence
- Religion
- Age
- Marital status
- Family status
- Pardoned conviction
- Equal pay

# **Discrimination based on disability, including physical disability, is against the law**

**E**veryone deserves the same chance to make the most of life, regardless of any disability, including a physical disability.

That's not only fair. It's the law.

Disability is one of 10 grounds on which discrimination is forbidden under the Canadian Human Rights Act. In federal jurisdiction, employers and those who offer goods, services, facilities or accommodations must treat people with disabilities by the same rules as they treat other people, as workers and as customers.

A law cannot make a person's disability disappear, of course.

But a law can require that people's abilities be taken into account too. It can insist that people with disabilities get a fair chance to show what they *can* do.

This is what the Canadian Human Rights Act does.

The Act also outlaws harassment on the ground of disability and the nine other forbidden grounds of discrimination.

Some of Canada's biggest companies – including the banks, the airlines and railways – come under this law. So does the federal government and all its agencies.

Most provinces and territories have similar laws forbidding discrimination based on physical disability in the fields they control – most retail trade, for example, and, of course, their own programs.

A brief leaflet cannot cover every angle, but the questions and answers that follow show just some of the everyday effects of the Canadian Human Rights Act ban on discrimination based on physical disability.

**Q**uestion: I've heard that as far as physical disability goes, the Canadian Human Rights Act applies only to employment. Does this mean my bank can get away with turning me down when I apply for a loan because I have a disability? They seem to think I won't be able to hold my job, and that's not true.

**A**nswer: Under amendments adopted by Parliament in 1983, discrimination based on physical disability is banned in the provision of goods, services, facilities and accommodations as well as in employment. This means you are now protected as a customer, just the way you already were as a worker. In addition, the amendments provide for phasing in better access to the workplace and to services, facilities and premises for those with disabilities.

**Q**uestion: I know in my head that people with disabilities should have the chance to work if they can. But I have to admit that in my heart I don't want any of them in my shop. I'm busy enough without having half the work of a disabled colleague piled on me besides. Would that be fair to me? And what about safety? We have a lot of dangerous equipment around here, and a disabled worker who lost control could do an awful lot of damage.

**A**nswer: Human rights won't put you in danger or make you cover for anyone who can't do a day's work. Equal opportunity for those with disabilities means equal opportunity to do the things they *can* do effectively and safely. Employers are not forced in the name of human rights to hire people who cannot do the essential tasks of the job. You might have to switch some non-essential parts of your work with a disabled colleague, taking on some tasks that the disability makes impossible and turning over some that can be done regardless of the disability. But that would not put a greater burden on you; the tasks you gave up would make up for those you took on. As for safety, employers do not have to hire people who present a threat to the safety of others (or, in fact, the security of property).

**Q**uestion: I've got diabetes, and I must lead a very regular life to keep it under control. This means I can't work swing shifts, for example. As far as I can see, I have a physical disability that limits my job prospects. Why is diabetes not in the list of physical disabilities set out in the Canadian Human Rights Act – epilepsy, paralysis, reliance on a dog guide, and the rest?

**A**nswer: It would be impossible to list every disability, and the examples given are just that – examples. Conditions like diabetes are also covered. There is no simple rule that embraces every case but, generally speaking, disability means not being able to do one or more important things that most people can do. The Canadian Human Rights Commission looks at each case on its own merits, so if you are ever uncertain about your situation, consult a human rights officer at one of the telephone numbers listed at the end of this leaflet.

**Q**uestion: I'm no pushover when it comes to running my business, but I know there's more to life than the bottom line and I'm ready to make some accommodations so people with disabilities can share more in the work and life of our country. But I can't afford to do it all at once - put in all the ramps for people who get around in wheelchairs and all the keyboard telephones for people with impaired hearing and so on. Can't I have a bit of time to meet these responsibilities?

**A**nswer: Nobody expects everything to be accessible overnight. The Canadian Human Rights Act allows employers and those who offer goods, services, facilities or accommodations to draw up timetables for adapting to the needs of persons with disabilities. If you have an adaptation plan approved by the Canadian Human Rights Commission, and if you are following it, you are protected from complaints about problems scheduled to be corrected under the plan. In addition, the Act says that employers and those who offer goods, services, facilities and accommodations are not to be put to undue hardship as they move to eliminate discrimination. Federal help is available in some cases. For example, the Canadian Employment and Immigration Commission sometimes finances adaptation of the workplace under its Career-Access program.

**D**iscrimination on the ground of mental disability and on the ground of alcohol or drug dependence are two of a series of leaflets examining all the grounds of discrimination.

**D**o you think you have been treated unfairly because of a disability or because of any other forbidden ground of discrimination - race, national or ethnic origin, colour, sex, religion, age, marital status, family status, conviction of an offence for which a pardon has been granted?

If so, the Canadian Human Rights Commission may be able to help.

#### National Office

Canadian Human Rights Commission  
400-90 Sparks Street  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
Telephone: (613) 995-1151  
Visual Ear: (613) 996-5211

#### Regional Offices

##### Atlantic

*Office address:*  
300-5670 Spring Garden Road  
Halifax, Nova Scotia  
B3J 1H1  
Telephone: (902) 426-8380

*Mailing address:*

P.O. Box 3545  
Halifax South Postal Station  
Halifax, Nova Scotia  
B3J 3J2

##### Quebec

330-1253 McGill College Avenue  
Montreal, Quebec  
H3B 2Y4  
Telephone: (514) 283-5218

**Ontario**  
623-55 St. Clair Avenue East  
Toronto, Ontario  
M4T 1M2  
Telephone: (416) 966-5527

**Prairie**  
718-275 Portage Avenue  
Winnipeg, Manitoba  
R3B 2B3  
Telephone: (204) 983-2189  
Visual Ear: (204) 983-2882

**Alberta and Northwest Territories**  
401-10506 Jasper Avenue  
Edmonton, Alberta  
T5J 2W9  
Telephone: (403) 420-4040

**Western**  
600-609 West Hastings Street  
Vancouver, British Columbia  
V6B 4W4  
Telephone: (604) 666-2251

**National Capital Region**  
*Office address:*  
Martel Building  
900-270 Albert Street  
Ottawa, Ontario  
K1P 5G8  
Telephone: (613) 996-0026

*Mailing address:*  
P.O. Box 2052  
Station D  
Ottawa, Ontario  
K1P 5W3

These offices accept long-distance calls collect.

**T**he Canadian Human Rights Act provides for fines of up to \$50,000 for threatening, intimidating or discriminating against a person for making a complaint or helping in one of the Commission's inquiries.

# **La discrimination fondée sur la déficience, y compris la déficience physique est contraire à la loi**

**T**ous ont droit à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur une déficience quelconque, y compris une déficience physique.

Ce n'est pas seulement une question de justice, c'est la loi.

La déficience est en effet l'un des dix motifs de distinction illicite énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Dans la sphère de compétence fédérale, les employeurs et les fournisseurs de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement doivent traiter les personnes atteintes d'une déficience sur un pied d'égalité avec les autres, tant au niveau du travail que de la consommation.

Bien sûr, aucune loi ne peut faire disparaître la déficience d'une personne.

Les lois peuvent cependant exiger que l'on tienne compte aussi des capacités de cette personne, qu'on lui donne la chance de montrer ce qu'elle peut faire.

C'est là justement le but de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Cette loi interdit également le harcèlement fondé sur la déficience, tout comme le harcèlement fondé sur tout autre motif de distinction illicite.

Certaines des plus grandes entreprises canadiennes, notamment les banques et les compagnies aériennes et ferroviaires sont liées par cette loi. Il en est de même pour le gouvernement fédéral et tous ses organismes.

La plupart des provinces et les deux territoires ont une loi semblable qui interdit la discrimination fondée sur la déficience physique dans les domaines relevant de leur compétence, par exemple la plupart des commerces de détail et, bien entendu, leurs propres programmes.

Il est évidemment impossible d'aborder tous les aspects de la question dans un petit dépliant comme celui-ci. Les questions et réponses qui suivent ont pour but de donner seulement une idée de la façon dont s'applique concrètement l'interdiction fédérale visant la discrimination fondée sur la déficience physique.

**Q**uestion : J'ai entendu dire qu'en ce qui concerne la déficience physique, la Loi canadienne sur les droits de la personne ne s'applique qu'en matière d'emploi. Cela veut-il dire que ma banque pourrait se livrer impunément à la discrimination à mon égard si je faisais une demande de prêt, parce que je suis atteint d'une déficience? Elle semble croire que je suis incapable de garder mon emploi, ce qui est faux.

**R**éponse : Les nouvelles dispositions adoptées par le Parlement en 1983 interdisent la discrimination fondée sur la déficience physique lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement tout autant qu'en matière d'emploi. Cela veut dire que vous êtes maintenant protégé contre la discrimination à titre de client, comme vous l'étiez déjà à titre de travailleur. De plus, les modifications prévoient l'instauration graduelle de programmes destinés à faciliter l'accès au lieu de travail et aux services pour les personnes atteintes d'une déficience.

**Q**uestion : Ma raison me dit que les personnes atteintes d'une déficience devraient avoir la chance de travailler si elles en sont capables. Mais je dois avouer que, dans mon for intérieur, je n'en veux aucune dans mon atelier. J'ai suffisamment à faire sans avoir à assumer en plus la moitié du travail d'un collègue souffrant d'une déficience. Est-ce que cela serait juste pour moi? Et que dire de la sécurité? Nous avons beaucoup de machines dangereuses ici, et un employé handicapé qui en perdrat le contrôle pourrait causer énormément de dégâts.

**R**éponse : Vous conformer aux exigences de la loi en matière de droits de la personne ne vous obligera pas à vous exposer au danger ni à faire le travail des autres. L'égalité des chances des personnes atteintes d'une déficience signifie l'égalité des chances de faire les choses qu'elles peuvent accomplir efficacement et en toute sécurité. Les employeurs ne sont pas obligés, au nom des droits de la personne, d'embaucher des personnes qui ne peuvent accomplir les tâches essentielles de l'emploi. Vous pourriez être appelé à échanger certaines des tâches non essentielles de votre travail avec un collègue atteint d'une déficience, assumant certaines des siennes que sa déficience ne lui permet pas d'accomplir et lui confiant certaines des vôtres que l'on peut exécuter tout en étant atteint d'une déficience. Cela n'augmenterait aucunement votre charge de travail car les tâches que vous auriez abandonnées compenseraient celles que vous auriez assumées. Pour ce qui est de la sécurité, les employeurs ne sont pas tenus d'embaucher des personnes qui présentent un risque pour la sécurité des autres (ou même pour la sécurité des biens).

**Q**uestion : Je souffre de diabète et je dois mener une vie très ordonnée afin d'en maîtriser les effets. Cela veut dire, par exemple, que je ne peux pas travailler par roulement. Je crois donc comprendre que je suis atteint d'une déficience physique qui réduit mes possibilités d'emploi. Pourquoi ne figure-t-elle pas dans la liste des déficiences physiques énumérées dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, et qui comprend, entre autres, l'épilepsie, la paralysie et le recours à un chien guide?

**R**éponse : Comme il serait impossible d'énumérer toutes les déficiences, la Loi n'en donne que quelques exemples. Les états comme le diabète sont également visés par cette Loi. Il n'y a pas de règle simple qui englobe tous les cas mais, en général, le fait d'être atteint d'une déficience signifie que l'on est incapable d'accomplir une ou plusieurs choses importantes que la plupart des gens sont en mesure de faire. La Commission canadienne des droits de la personne examine chaque cas individuellement. Si vous avez des doutes sur votre propre situation, consultez donc un agent des droits de la personne à l'un des numéros fournis à la fin de ce dépliant.

**Q**uestion : En affaires, je ne me laisse pas marcher sur les pieds, mais je sais qu'il n'y a pas que le profit qui compte dans la vie. Je suis prêt à faire certaines adaptations pour permettre aux personnes atteintes d'une déficience de prendre une plus grande part au travail et à la vie de notre pays. Cependant, je ne peux pas me permettre de tout faire en même temps : installer toutes les rampes nécessaires pour les personnes se déplaçant en fauteuil roulant, tous les téléphones à clavier dont ont besoin les malentendants, et ainsi de suite. Ne va-t-on pas me laisser un peu de temps pour m'acquitter de ces responsabilités?

**R**éponse : On ne s'attend pas à ce que toutes les adaptations nécessaires soient faites du jour au lendemain. La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit la possibilité pour les employeurs et les fournisseurs de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement d'établir un calendrier d'adaptation de leurs services, de leurs installations et de leurs locaux aux besoins particuliers des personnes atteintes d'une déficience. Si votre plan d'adaptation a reçu l'approbation de la Commission canadienne des droits de la personne et que vous le respectez, vous êtes protégé contre toute plainte concernant des problèmes

devant être corrigés aux termes de ce plan. En outre, la Loi stipule qu'il faut éviter d'imposer des contraintes excessives aux employeurs et aux fournisseurs de biens, de services, d'installations ou des moyens d'hébergement lorsqu'on leur demande d'éliminer certaines pratiques discriminatoires. Dans certains cas, le gouvernement fédéral subventionne l'adaptation des installations. La Commission de l'emploi et de l'immigration, par exemple, finance parfois l'adaptation du lieu de travail dans le cadre de son programme Accès-Carrière.

**D'** autres dépliants de cette série portant sur tous les motifs de distinction illicite traitent de la discrimination fondée sur la déficience mentale et sur la dépendance envers l'alcool ou la drogue.

**C**royez-vous avoir été traité injustement à cause d'une déficience ou pour tout autre motif de distinction illicite, à savoir la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, le sexe, la religion, l'âge, l'état matrimonial, la situation de famille ou l'état de personne graciée?

Si oui, peut-être que la Commission canadienne des droits de la personne peut vous aider.

**Bureau National**  
Commission canadienne des droits de la personne  
400-90, rue Sparks  
Ottawa (Ontario)  
K1A 1E1  
Téléphone : (613) 995-1151  
Numéro Visuor : (613) 996-5211

#### Bureaux Régionaux

**Atlantique**  
Adresse du bureau :  
300-5670, chemin Spring Garden  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
B3J 1H1  
Téléphone : (902) 426-8380

**Adresse postale :**  
Case postale 3545  
Succursale postale Halifax-Sud  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
B3J 3J2

**Québec**  
330-1253, avenue McGill College  
Montréal (Québec)  
H3B 2Y4  
Téléphone : (514) 283-5218

**Ontario**  
623-55 est, avenue St. Clair  
Toronto (Ontario)  
M4T 1M2  
Téléphone : (416) 966-5527

**Prairies**  
718-275, avenue Portage  
Winnipeg (Manitoba)  
R3B 2B3  
Téléphone : (204) 983-2189  
Numéro Visuor : (204) 983-2882

**Alberta et les Territoires du Nord-Ouest**  
401-10506, avenue Jasper  
Edmonton (Alberta)  
T5J 2W9  
Téléphone : (403) 420-4040

**Ouest**  
600-609 ouest, rue Hastings  
Vancouver (Colombie-Britannique)  
V6B 4W4  
Téléphone : (604) 666-2251

**Région de la capitale nationale**  
Adresse du bureau :  
9<sup>e</sup> étage - Edifice Martel  
270, rue Albert  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5G8  
Téléphone : (613) 996-0026

**Adresse postale :**  
Case postale 2052  
Succursale postale D  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5W3

Vous pouvez communiquer avec ces bureaux en appelant à frais virés.

**L**a Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit des amendes pouvant atteindre jusqu'à 50 000 \$ pour toute menace, intimidation ou discrimination contre une personne qui dépose une plainte ou qui participe à l'une des enquêtes de la Commission.

*La discrimination fondée sur la déficience, y compris la déficience physique est contraire à la loi.*



Commission canadienne  
des droits de la personne

